

Pengembangan Budaya Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi

Marisi Br. Tinjak

Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Membangun sekolah kelas satu membutuhkan upaya dan perbaikan dalam berbagai aspek, tidak hanya dari fasilitas sekolah, tetapi juga dari bakat itu sendiri. Untuk membangun sekolah kelas satu juga diperlukan kepala sekolah yang unggul. Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang pada akhirnya akan mencirikan sekolah yang dipimpinnya dan tentunya akan membedakannya dengan sekolah lain. Observasi, wawancara dan dokumentasi menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif dalam penelitian ini. Selain teknik analisis yang digunakan, juga dilakukan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa budaya sekolah menggabungkan pendekatan terstruktur untuk pemecahan masalah yang mengungkapkan motivasi, kerjasama, dan tanggung jawab satu sama lain. Budaya yang dikembangkan kepala sekolah melalui kepemimpinan transformasional SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dapat dilihat pada budaya kegiatan literasi dan budaya perilaku. Budaya literasi terlihat setiap hari, dan perpustakaan serta sudut baca tidak pernah sepi. Dalam penerapan budaya tidak terlepas dari faktor pendukung kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menyusun dan melaksanakan rencana serta menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan para guru.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya sekolah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Penulis Korespondensi:

Marisi Br. Tinjak,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jalan Denai no. 217 Medan
Marisitinjau682@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pemimpin yang menjalankan kepemimpinan harus bersifat karismatik, yaitu tenang dan sabar, dengan tingkat kontrol yang tinggi atas pikiran, perkataan, dan tindakannya, karena hampir semua yang dilakukan seorang pemimpin menjadi fokus setiap bawahan dan dipengaruhi oleh mereka. Bawahannya. Jika seorang pemimpin adalah apa yang dikatakan dan dibuktikan. Dengan semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, maka kepala sekolah harus berperilaku sedemikian rupa sehingga mendorong kinerja dan memotivasi pendidik dengan menunjukkan keramahan, kedekatan, dan perhatian terhadap pendidik sebagai individu dan kelompok. Perilaku positif kepala sekolah dapat merangsang semangat kelompok dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik untuk mencapai visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk mengubah sistem manajemen sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih baik. Dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana pengelolaan pendidikan.

Membangun sekolah kelas satu membutuhkan upaya dan perbaikan dalam berbagai aspek, tidak hanya dari fasilitas sekolah, tetapi juga dari bakat itu sendiri. Untuk membangun sekolah kelas satu juga diperlukan kepala sekolah yang unggul. Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang pada akhirnya akan mencirikan sekolah yang dipimpinnya dan tentunya akan membedakannya dengan sekolah lain. Dalam arti, kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya sekolah. Apakah kepemimpinan kepala sekolah tercermin dengan jelas dalam budaya organisasi sekolah.

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan era perubahan. Era yang kita jalani saat ini bukanlah era di mana orang menerima apa pun yang terjadi pada mereka, tetapi era di mana orang dapat mengkritik dan mempertanyakan apa yang benar bagi orang lain. Menurut Afifah (2021), kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan harga diri tetapi juga memotivasi pemimpin untuk berbuat baik, berdasarkan penelitian pengembangan manajemen dan kepemimpinan yang menganggap orang, kinerja dan pengembangan organisasi saling bergantung. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dengan visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi anggota, dan pengetahuan yang

mendalam yang berusaha untuk menumbuhkan dan memajukan organisasi tidak hanya sekarang tetapi juga di masa depan. Direksi sebagai aktor kunci dan mereka yang berada di depan sebagai pemimpin yang berwibawa memerlukan gaya kepemimpinan perilaku transformatif yang diterapkan oleh pemimpin kepada anggota dan organisasinya, sehingga mengarah pada orientasi yang lebih baik untuk pengelolaan bawahan dan bawahan, tugas kepala sekolah adalah memiliki keterampilan, pengetahuan dan kejujuran, perkataan dan perbuatan yang baik. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta mempunyai sistem terbuka dan multidisiplin yang menghargai hak asasi manusia, nilai-nilai agama, budaya dan keragaman suku bangsa serta pendidikan sebagai satu kesatuan. Selain itu, undang-undang mengharuskannya untuk dapat menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, dan untuk meningkatkan kualitas, relevansi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan untuk memenuhi tantangan berbasis kebutuhan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global. Menurut Muslimh Sahir dkk. (2021) Salah satu upaya segera untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan melakukan inovasi pendidikan secara terencana, berorientasi dan berkelanjutan.

Menurut Wahyudi dan Wafroturohmah (2020), seorang kepala sekolah yang profesional akan memahami kebutuhan dunia pendidikan dan kebutuhan khusus sekolah, dari situ ia akan menyesuaikan kebutuhan tersebut agar pendidikan dan sekolah dapat berkembang dan maju mengikuti perkembangan zaman. Untuk mencapai sistem pendidikan yang berkualitas, harus ada kepala sekolah yang mau berubah, karena pendidikan yang berkualitas adalah yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi saat ini dan masa yang akan datang.

Secara umum pemimpin bercirikan mengarahkan dan mengembangkan nilai-nilai positif dari budaya yang dikembangkan oleh sekolah. Budaya sekolah menuntut perilaku individu dan memberikan panduan tentang apa yang harus diikuti dan dipelajari. Hal ini juga berlaku pada bagaimana organisasi komunitas sekolah bersikap dan seharusnya bersikap. Budaya sekolah saat ini merupakan mata pelajaran yang perlu dibentuk dalam sistem pendidikan, khususnya membentuk sistem pendidikan yang mengambil mata pelajaran budaya sekolah, menelurkan sumber ilmu dan bakat ke arah yang lebih baik.

Budaya organisasi yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan mata pelajaran yang harus dimiliki oleh pemimpin yang bertransformasi dalam memberikan arahan, bimbingan atau nasehat kepada yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah. Sebagai pemimpin transformasional, memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dianut dan diidentifikasi oleh seluruh warga sekolah agar memiliki rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Tugas pemimpin adalah mengubah nilai-nilai organisasi untuk membantu mencapai visi organisasi. Pemimpin transformasional adalah ahli diagnosa yang menghabiskan waktu dan perhatian untuk mencoba menyelesaikan masalah dari semua sisi. Berdasarkan hal tersebut, pertanyaan yang muncul adalah: 1) Bagaimana cara Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi mengembangkan budaya sekolah melalui kepemimpinan transformasional? 2) Bagaimana cara Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi mengembangkan budaya sekolah melalui kepemimpinan transformasional? 3) Bagaimana kepala sekolah menerapkan budaya sekolah melalui kepemimpinan transformasional?

2. PEMBAHASAN

Peneliti menyadari bahwa kajian substantif tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini bukanlah yang pertama. Maka, dalam kepemimpinan transformasional ini, penelitian telah dilakukan oleh sejumlah sarjana, di antaranya sebagai berikut. Sari, E. (2021) menjelaskan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (penelitian di SMA Negeri 2 Pematangsiantar). Sebuah organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru membutuhkan gaya kepemimpinan direktur transformasional. Pimpinan sekolah yang baik akan dapat menemukan cara untuk meningkatkan kinerja guru dengan mendorong tenaga kependidikan untuk mencari perubahan ke arah yang lebih baik. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar melalui Empat komponen kompetensi manajemen adalah kemampuan inovatif dan kreatif dalam mengubah situasi lama dengan cara baru, kemampuan membangkitkan perhatian khusus dengan bertindak sebagai pelatih dan pembimbing, kemampuan memotivasi dan menginspirasi, dan kemampuan menetapkan arah. contoh. dapat dihormati dan dipercaya. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam menjalankan peran kepemimpinannya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional: (1) Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar mempersilahkan guru untuk secara bebas menginspirasi dan berkolaborasi untuk menanamkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa dengan metode pengajaran yang baru dan menggunakan sarana dan prasarana agar dapat menerima informasi dengan lebih baik. (2) Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar dapat menjadi pendengar yang baik bagi guru yang sedang mengalami masalah dan membutuhkan perhatian serta pemecahan masalah. (3) Karakter kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar memberikan contoh perilaku yang baik, membangkitkan rasa

hormat, dan mampu menimbulkan rasa percaya dari seluruh warga sekolah, khususnya guru. (4) Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam tindakannya selalu mendahulukan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, dimana beliau selalu berekspresi pada urusan pribadi, beliau selalu mendahulukan bersekolah terlebih dahulu meskipun hanya sebentar, kemudian meminta maaf atas kesalahannya. hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pribadi.

Selain itu, penelitian Kuswaeri (2017) "Transformative Leadership" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditunjukkan dalam: kemampuan untuk membangun visi, misi dan program sekolah, menjadi agen perubahan, terlibat, berempati, merangsang intelektualitas dan menumbuhkan kreativitas, menciptakan peluang bagi semua anggota masyarakat bagian dari sekolah. Penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah memengaruhi pembelajaran profesional, menciptakan lingkungan dan budaya sekolah yang mendukung, dan menghasilkan prestasi siswa yang tinggi.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Anandawati dan Ali (2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar membawa perubahan dalam kebersihan, kedisiplinan guru dan guru, serta mewujudkan visi dan misi sekolah, serta meningkatkan kedisiplinan dan kedisiplinan siswa. kebersihan di sekolah. Visi dan misi di bawah pimpinan SDIT Muhammadiyah Al Kautsar adalah menyiapkan generasi yang unggul dalam iman dan taqwa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, dan berkarakter Islami. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan indikator antara lain; individu yang menarik, menginspirasi, merangsang secara intelektual, dan menarik perhatian. Indikator ini merupakan karakteristik yang diterapkan dalam kepemimpinan transformasional direktur SMA Al Kautsar Bandar Lampung menurut indikator teori Bass dan Avolio.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi beralamat di Jl.Abdul Hamid No.103 Kec. Padang Hilir Kota Tebing Tinggi. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Agustus 2022. Objek dalam penelitian lapangan merupakan data utama yang diambil langsung dari lokasi penelitian yang bersumber dari para informan, yaitu: kepala sekolah, guru, komite sekolah orang, tata usaha. Adapun sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku, majalah, dan sumber lain yang dianggap relevan dengan sasaran penelitian

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi memiliki tujuan yang ingin dicapai secara bersama. Pencapaian tujuan tersebut dapat efektif apabila melibatkan semua elemen yang ada di dalamnya, untuk menggerakkan guru, pegawai dan siswa. Orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang akan membimbing dan mengarahkan. Seorang pemimpin diangkat karena memiliki kemampuan lebih dalam mengatur dan mengarahkan orang lain dan mampu menjadi representatif dari kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka kepala sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi menganut kepemimpinan Transformasional dimana terlihat dari kepemimpinan beliau segala ide yang di sampaikan oleh kepala sekolah ditampung dengan baik oleh warga sekolah guna tujuan pendidikan tercapai dan terbentuknya visi dan misi SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. Pengaruh ide yang di sampaikan beliau juga memberikan dampak yakni komitmen untuk memajukan pendidikan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. Selain itu sikap teladan dari kepala sekolah wajib di jadikan cerminan yang menghargai bawahan.

Kepala sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi memiliki kemampuan dalam mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya (guru dan guru) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Muslikarani (2020) menjelaskan Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Selanjutnya Toliu dan Lamatenggo (2022) Kondisi seperti itu menuntut kompetensi dan keterampilan pemimpin untuk mengelola perubahan, persyaratan yang mengarah pada pendidikan karena masyarakat percaya bahwa pendidikan dapat menjawab dan mengantisipasi tantangan formula ini. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki adalah membangun budaya organisasi yang baik. Membangun budaya organisasi merupakan hal yang harus dilakukan dalam proses kepemimpinan Kepala Sekolah. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik yang melampaui SMK N 4 tebing tinggi diperlukan seorang kepala sekolah yang dapat membangun budaya organisasi yang diinginkan dan kepemimpinan yang tepat untuk itu adalah kepemimpinan transformasional.

Selain itu, kepala sekolah dikatakan memiliki sikap perhatian yang sesuai karena tipe kepemimpinan ini mendukung bawahan saat mereka mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara kreatif untuk memecahkan masalah organisasi. Hal ini mendorong guru untuk berpikir mandiri dan berpartisipasi. Dilihat dari hasil penelitian dalam pengambilan keputusan yang bijaksana. Contoh dari jenis kepemimpinan ini adalah manajer pabrik, yang memanfaatkan upaya pekerja individu untuk mengembangkan cara unik untuk memecahkan masalah yang menyebabkan turunnya produksi.

Luka bakar dalam Wiratmoko dkk. (2022) Pemimpin dan pengikut saling mengangkat ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin adalah orang-orang yang menyadari prinsip-prinsip pengembangan organisasi dan keefektifan orang, sehingga mereka berusaha untuk mengembangkan aspek kepemimpinan mereka sepenuhnya dengan memotivasi karyawan dan menyerukan alasan nilai-nilai moral dan cita-cita yang lebih tinggi, seperti kemandirian, keadilan, dan kemanusiaan, tidak berdasarkan emosi, seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Kurniawati dkk. (2020) Kepala sekolah melihat dirinya bukan sebagai pemimpin transformasional, khususnya sebagai pemimpin yang membawa perubahan bagi dirinya dan orang lain, tetapi sebagai orang-orang di sekitarnya yang dapat melihat potensi kepemimpinan kepala sekolah. Menjadi tanggung jawab para pemimpin untuk memberikan tanggapan yang bijak, efektif dan produktif terhadap berbagai persoalan dan tantangan yang dihadapi zamannya. Hasil kepemimpinan direktur dapat dilihat sebagai kepemimpinan transformasional. Motivasi inspiratif kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus membimbing dan memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah juga menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah, baik guru maupun siswa. Lantas apa yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai contoh atau model normatif dalam pengembangan sumber daya, potensi dan kegiatan yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi memiliki salah satu keterampilan yang baik sebagai kepala sekolah yaitu komunikasi. Inilah yang peneliti alami sendiri selama wawancara: untuk setiap kata yang peneliti tanyakan, dia menjawab dengan jelas, yang membantu peneliti untuk benar-benar memahami jawabannya. Melalui kegiatan diskusi yang sering dilakukan kepala sekolah, terlihat bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru dapat terjalin. Dalam kegiatan ini akan dibahas berbagai permasalahan atau konflik yang timbul di dalam maupun di luar sekolah. Maka dari hasil diskusi tersebut dicarikan solusi dari berbagai permasalahan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Danim dan Suparno yang dikutip oleh Pribadi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah kemampuan berkomunikasi secara persuasif. Personal (2014) Komunikasi persuasif adalah kemampuan seorang manajer untuk menyampaikan pesan, pemikiran, dan gagasan kepada komunikator. Kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu keterampilan yang harus dikuasai untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan guru, staf, dan siswa. Prasetyo (2020) Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara persuasif akan mempengaruhi proses membimbing, memajukan dan menyelaraskan semua aspirasi warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Untuk itu dengan menciptakan lingkungan komunikasi yang baik di sekolah, maka seluruh komponen organisasi sekolah harus menciptakan suasana yang baik. Misalnya kepala sekolah dapat menjadi panutan dan menciptakan kenyamanan kerja dalam persepsi bawahan.

Hendrawan dkk. (2020) Kepemimpinan transformasional melibatkan bentuk pengaruh yang luar biasa, memotivasi bawahan untuk mencapai lebih dari yang biasanya mereka harapkan. Untuk menjadi pemimpin transformasional, seseorang setidaknya harus memiliki empat hal, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, kapasitas intelektual, stimulus, pertimbangan dan adaptasi.

Budaya yang dikembangkan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi terlihat dari infrastruktur yang baik. Hal ini terlihat dari gedung sekolah yang dilengkapi dengan pagar, infrastruktur sekolah yang lengkap dan adanya slogan atau artikel yang dipajang di tempat-tempat strategis. Misalnya ruang guru, ruang direktur, ruang BK dan lain-lain. Budaya religius dapat dilihat melalui berbagai jenis kegiatan keagamaan yang diadakan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. Sekolah menyelenggarakan kegiatan yang dapat membantu dalam menciptakan suasana religius di sekolah. Bagi umat muslim, setiap pagi sebelum memulai pelajaran diawali dengan tadarus dengan jadwal yang ditempel di setiap kelas hapalan surat pendek, doa dan bacaan, doa dan tajwid. Infaq juga dilakukan pada hari Jum'at di setiap kelas, dengan dibacakan guru dan guru setiap tiga minggu sekali. Oleh karena itu pihak sekolah hendaknya terus berupaya memotivasi siswa untuk melakukan kegiatan keagamaan dan ibadah di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi agar selalu tercipta suasana yang religius dan kondusif di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

Selain budaya berprestasi, ada juga budaya disiplin. Budaya disiplin di sekolah ini diekspresikan dengan berbagai cara. Kedisiplinan kepala sekolah ditunjukkan dengan tiba di sekolah lebih awal atau sebelum jam 7 pagi. Kedisiplinan guru tercermin dari ketepatan jam pelajaran dan kebenaran seragam yang dikenakan. Guru memiliki aturan sendiri tentang mengenakan seragam. Setiap Senin dan Selasa guru harus mengenakan seragam Keki warna coklat, Rabu memakai baju putih dengan bawahan hitam, Kamis memakai batik, dan Jumat dan Sabtu memakai baju olah raga. Untuk meningkatkan kedisiplinan para guru, pemerintah mengajak para profesor dan para guru untuk menjunjung tinggi tata tertib dan menjadi teladan bagi mahasiswa. Biasanya,

pada hari Sabtu ketiga setiap minggunya, pada saat rapat dinas diadakan evaluasi untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan hasil observasi dimana budaya yang dikembangkan oleh SMK Negeri 4 Tebing Tinggi adalah terwujudnya budaya positif baik budaya perilaku seperti budaya agama, budaya hukum dan pelaksanaan aturan, budaya berprestasi, budaya kompetensi. dan tidak terlepas dari peran warga sekolah (pengelola, guru dan siswa) dalam mengimplementasikan budaya sekolah. Menurut Johannes dkk. (2020) budaya sekolah adalah seperangkat nilai, norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan yang terbentuk selama pembelajaran jangka panjang, dimana budaya sekolah dipertahankan oleh kepala sekolah, guru, staf dan siswa, sebagai dasar pemahaman dan pemahaman. memecahkan berbagai masalah yang timbul di sekolah.

Budaya merupakan sifat yang dapat meningkatkan nilai jual suatu organisasi, baik itu lembaga pendidikan. Sementara itu, Mawardi dan Indayani (2020) berpendapat “mengklasifikasikan faktor budaya sekolah menjadi dua kategori, yaitu faktor *tangible/visual* dan faktor *direct intangible*. Mengadopsi budaya sekolah yang dipimpin kepala sekolah melalui kepemimpinan transformasional yang menekankan pernyataan visi dan misi yang jelas, memanfaatkan komunikasi yang efektif, stimulasi intelektual, dan minat pribadi terhadap masalah siswa, anggota dan individu dalam organisasi. Dengan penekanan seperti itu, diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan mutu sekolahnya. Kepemimpinan transformasional senior membutuhkan keterampilan komunikasi, terutama komunikasi persuasif. Dengan kemampuan berkomunikasi secara persuasif akan menjadi faktor pendukung dalam peralihan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional yang dipimpin oleh direktur dapat bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan keputusan-keputusan yang berbeda tanpa ada pihak yang kecewa. Kemampuan sekolah untuk mengubah sumber daya yang beragam sangat penting dalam konteks kepemimpinan sekolah yang efektif. Misalnya dengan mengubah potensi menjadi kenyataan, visi menjadi laten menjadi manifestasi, dan seterusnya.

Dalam hal ini kepala sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dapat digolongkan sebagai kepala sekolah transformasi dari beberapa data yang diperoleh. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin yang bekerja dengan atau melalui orang lain secara optimal mentransformasikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang bermakna yang selaras dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, fasilitas, dana dan faktor eksternal organisasi. Ini merupakan unsur penunjang di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

Sebagai sekolah yang inheren berkualitas, tentunya SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ingin lebih maju dari capaian yang ada saat ini. Itu adalah impian bersama direktur dan semua anggota sekolah. Kepala Sekolah sebagai Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi benar-benar telah menunjukkan dirinya sebagai pemimpin transformasional. Bantu karyawan mengembangkan dan mempertahankan budaya kolaborasi, budaya profesionalisme, yang membantu mendorong pertumbuhan, dan membantu pendidik memecahkan masalah dengan lebih efektif.

Widodo (2021) budaya kerja bukan sekedar perubahan makna material atau sekedar slogan, melainkan perubahan semangat melalui tindakan nyata. Ini akan berhasil jika satu pihak menjadi teladan pemimpin, pihak lain adalah upaya kolektif. Kepala sekolah sebagai kepala sekolah harus memimpin dalam memajukan kerjasama antara sekolah dan masyarakat. Seriyati dkk. (2020) Kepala sekolah merupakan orang yang sangat berkepentingan dengan segala urusan sekolah karena kepala sekolah merupakan penggerak kemajuan sekolah bekerjasama dengan masyarakat.

Pengelola sekolah melakukan pendekatan motivasi guru secara personal, yaitu pendekatan yang ditujukan kepada guru yang belum menyadari pentingnya budaya disiplin. Kepala sekolah melakukan pendekatan dengan mengajak guru untuk berdiskusi dan menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul. Pendekatan ini dinilai berdampak baik bagi guru, karena setelah mendapat informasi berupa dorongan dari kepala sekolah dan pesan-pesan yang meyakinkan, guru dapat menyetujui dan berjanji tidak akan mengulangi pelanggaran tersebut. Dengan demikian, nampaknya peran kepemimpinan direktur dalam membangun budaya organisasi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi tidak lepas dari faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses tersebut serta upaya direktur dalam mengatasi masalah, memperbaiki masalah yang muncul.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, faktor pendukung penelitian di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi adalah kepala sekolah memiliki sikap keteladanan dan kerjasama dengan guru dan staf, yang kedua adalah 'apresiasi'. Penghargaan penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan mengurangi aktivitas yang tidak produktif. Melalui penghargaan kinerja yang positif dan efektif. Ketiga, inovasi. Hanya pemimpin kreatif yang bisa menyelesaikan masalah ini. Selain pembinaan kedisiplinan, seorang pemimpin harus mampu membangun kedisiplinan, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus dapat membantu karyawan mengembangkan pola dan meningkatkan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menjaga kedisiplinan dan memiliki motivasi yang dibangun manajer.

Sebagaimana Hamid, A. (2022) menciptakan motivasi, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda, baik faktor internal maupun faktor lingkungan. Dengan

demikian, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat melakukan perubahan struktur organisasi sekolah yang sejalan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan dengan memberdayakan seluruh warga sekolah melalui komunikasi yang terarah, sehingga pengikut dapat bekerja lebih giat dan fokus dalam melakukan proses belajar mengajar. lebih efektif. transformasi untuk semua orang.

5. KESIMPULAN

Kepala sekolah mengembangkan budaya sekolah melalui kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi melalui visi dan misi sekolah yang baik, program yang direncanakan dan dilaksanakan berjalan dengan lancar, standar yang diterapkan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi meliputi forum pemecahan masalah yang terstruktur yaitu rapat manajemen berkala dan kepala sekolah dan dewan guru. Selain menggunakan kata-kata atau mengungkapkan motif, kerja sama dan tanggung jawab di antara mereka. Jadi, dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi terbukti berjalan normal, baik ada direktur maupun tidak. Kepemimpinan transformasional Kepala SMK Negeri 4 Tebing Tinggi juga ditandai dengan pengaruh yang baik, motivasi yang baik, rangsangan intelektual yang baik dari pemangku kepentingan, dan dukungan bawahan yang baik. Budaya sekolah yang dikembangkan oleh direktur SMK Negeri 4 Tebing Tinggi diwujudkan dalam bentuk sarana dan prasarana, gedung sekolah yang dilengkapi pagar, slogan atau artikel yang dipajang di tempat perang, sisir. Selain itu, SMK Negeri 4 Tebing Tinggi memiliki banyak budaya yang berbeda seperti budaya literasi dan perilaku. Budaya literasi dapat dilihat dari tampilan infrastruktur SMK Negeri 4 untuk memotivasi siswa dan guru dalam membaca. Sedangkan budaya perilaku dapat dilihat dari budaya religius, budaya disiplin, budaya berprestasi dan bersaing, budaya membaca, dan budaya kemurnian. Guru juga dapat membina hubungan yang erat dan harmonis dengan warga sekolah. Dalam penerapan budaya tidak dapat dipisahkan antara faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya sekolah, yang tercermin dari faktor pendukung yang dimiliki kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah secara efektif. merumuskan ide program, melaksanakan program, dan membina kemitraan dengan guru dan staf. Masyarakat dan faktor penghambatnya banyak sekali, ada guru yang belum merasa sadar diri dan masih ada pemangku kepentingan yang membawa sifat buruk dari lembaga lama.

REFERENSI

- Afifah, R. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan* (Doctoral dissertation).
- Anandawati, E. P., & Ali, M. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Gurning, S., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(2), 57-65.
- Hamid, A. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 12(II).
- Hendrawan, A., Laras, T., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2020, May). Peningkatan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior (OCB). In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 78-89).
- Johannes, N. Y., Ritiauw, S. P., & Abidin, H. (2020). Implementasi Budaya Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter di SD Negeri 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*, 8(1), 11-23.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134-137.
- Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.
- Muslikarani, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zenith Pharmaceuticals Semarang. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 27(49).
- Nababan, R., Nasution, E., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri Se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(4), 114-119.
- Panggabean, N., Akrim, A., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(2), 47-56.
- Prasetyo, I. (2020). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Nurul Ikhlas Kota Bekasi. *Al-Mutsala*, 2(2), 172-185.
- Pribadi, S. C. (2014). Implementasi kepemimpinan transformasional di SD muhammadiyah 4 surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3).
- Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. P., Sugiarto, M., Cecep, H., ... & Lie, D. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sari, E. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)* (Doctoral dissertation).

Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran (JPPP)

Vol. 4 No. 1, April 2023, pp. 25-31

ISSN: 2721-7795. DOI: 10.30596/jppp.v4i1.13611

- Siburian, E. N., Akrim, A., & Irvan, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas, Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Organisasi Di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(4), 120-125.
- Toliu, Z., Arsyad, A., & Lamatenggo, N. (2022). Sistem Penjaminan Mutu Internal Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Bolangitang Barat. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13357-13372.
- Wahyudi, A., Narimo, S., & Wafroturohmah, W. W. (2020). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Varidika*, 31(2), 47-55.
- Widodo, H. (2021). *Pendidikan holistik berbasis budaya sekolah*. UAD PRESS.
- Wiratmoko, D., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1).